

TEŠKOĆE PRI ZAPOŠLJAVANJU I RADU OSOBA S OŠTEĆENJIMA VIDA PERCIPIRANE OD STRANE POSLODAVACA

SANJA SKOČIĆ MIHIĆ, ZORINA PINOZA KUKURIN

Učiteljski fakultet u Rijeci

Primljeno: 24.10.2008.
Prihvaćeno: 17.03.2009.

Izvorni znanstveni rad
UDK: 376.32

Sažetak: Visoka stopa nezaposlenosti osoba s oštećenjima vida posljedica je, općenito, njihovih težih mogućnosti zapošljavanja kao i tranzicijskih promjena u Republici Hrvatskoj.

Ovim se istraživanjem pokušalo istražiti razloge koji poslodavci Primorsko goranske županije percipiraju preprekama za zapošljavanje osoba s oštećenjima vida. Uzorak je formiran od 154 osobe koje u poduzećima odlučuju o zapošljavanju. Poslodavci su ispitani Skalom oštećenja vida koja se sastoji od 22 varijable.

Faktorskom analizom opisan je latentni prostor varijabli s 4 faktora: Faktor nepovoljnosti zapošljavanja radi ograničenja, Faktor osjećaja nelagode poslodavaca u situaciji pružanja pomoći i u komunikaciji, Faktor očekivanih radnih ograničenja, te Faktor socijalnog neprihvatanja. Analiza dobivenih faktora pokazuje da poslodavci zapošljavanje osoba s oštećenjima vida u njihovim poduzećima smatraju kompliciranim, te da najviše teškoća percipiraju u mogućim ograničenjima ovih osoba zbog kojih one ne bi imale isti radni učinak kao ostali radnici, ne bi mogle koristiti pisane upute niti služiti se tehničkim uredskim pomagalima. Nadalje, prepreke vide u njihovim mogućim ozljedama na radu i prilikom kretanja na mjestu rada, te potrebi za prilagodbom radnog mjesta, što iziskuje dodatni trošak.

Znatno manju prepreku poslodavcima predstavlja osobni osjećaj nelagode u kontaktima sa slijepim i slabovidnim zaposlenikom, nepoznavanje načina pomoći i moguće odbojan stav stranaka prema njima, te neprihvatanje od strane ostalih radnika kao ravnopravnog suradnika.

Rezultati upućuju na potrebu sustavnog pristupa poslodavcima kroz informiranje o radnim mogućnostima slijepih i slabovidnih osoba, o poticajnim sredstvima i naknadama koji prate zapošljavanje ove skupine osoba i o nabavci potrebne dodatne tehničke opreme za rad zaposleniku s oštećenjem vida.

Ključne riječi: prepreke u zapošljavanju osoba oštećena vida, poslodavci, Skala oštećenje vida

UVOD

Nezaposlenost kao društveni problem danas zauzima istaknuto mjesto i u našoj zemlji. Nezaposlenost implicira socijalnu isključenost, a koncept socijalne isključenosti implicira krug socijalne degradacije u kojem dugotrajna nezaposlenost vodi siromaštvu i socijalnoj izolaciji koji vode marginalizaciji na tržištu rada (Šverko i dr., 2004). Društvene skupine koje se ne uspijevaju afirmirati na tržištu radne snage te koje aktivno ne sudjeluju u procesu rada, zauzimaju slabiji društveni položaj od onih koji su direktno involvirani u proizvodnju i ostvaruju dohodak (Zovko, 2000).

Poseban problem predstavlja dugotrajna nezaposlenost, a to znači biti bez posla duže od tri

godine. U Hrvatskoj ona pogađa preko 50% stanovništva, a u zemljama OECD oko 30% (Kerovac, 2000; Crnković Prozačić, 2004; Šverko i dr., 2004). Ukupna stopa nezaposlenosti u zemljama Evropske unije je oko 10%, a tijekom tranzicijskog razdoblja u Hrvatskoj ta stopa kretala se od 14-18% s vrhuncem nezaposlenosti zabilježenim u 2002. godini preko 22% (Kerovac, 1999; Crnković Prozačić, 2004; Šverko i dr., 2004). Istodobno kao posljedica tranzicijskih promjena ukupna se nezaposlenost osoba s invaliditetom povećala za 200% (Crnković-Prozačić, 2002), a do 1998. godine je oko 70. 000 invalida rada zaposlenih na otvorenom tržištu rada ostalo bez posla (Šribar, 2002; Žunić, 2001). Među invalidima rada nalaze se i slijepe i slabovidne osobe

koje su tijekom radnog vijeka dobile status osobe s oštećenjem vida. Međutim o njihovom broju, kao i o broju ostalih osoba s invaliditetom, za sada ne postoje statistički podaci.

Na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje evidentirano je 5 400 nezaposlenih osoba s invaliditetom (Paun Jarallah, 2008). Usporedbom tog broja s brojem zaposlenih osoba s invaliditetom (oko 1200 osoba) može se zaključiti da je zaposleno oko 20% osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj.

Problem zapošljavanja slijepih i slabovidnih osoba nije istaknut samo u Hrvatskoj. U zemljama Europske unije nezaposleno je 75% osoba s oštećenjima vida u dobi od 18 do 65 godina (Bruce i sur., 2000; prema Archie i sur., 2002). Wolffe i Candella (2002) navode da je u Sjedinjenim Američkim Državama zaposleno samo 31% slijepih i 44% slabovidnih osoba u dobi od 24 do 64 godine.

Stoga se opetovano tvrdi da su osobe s invaliditetom prve na udaru kod povećane nezaposlenosti i teže se zapošljavaju u regularnim uvjetima, a u rješavanju nezaposlenosti ove skupine osoba nema jedinstvenog pristupa i organizacijskog oblika (Majsec Sobota, 2002). Prevladavajući modeli zapošljavanja osoba s oštećenjima vida na rezerviranim radnim mjestima na otvorenom tržištu rada i u zaštitnim radionicama, obliku zaštitnog zapošljavanja, nestali su prelaskom na tržišno gospodarstvo. Istovremeno modernizacija tehnologije rada dovela je do ukidanja nekih radnih mjesta poput telefonista, na koje su se slijepe osobe tradicionalno usmjeravale, što je evidentirano i u zemljama Europske unije (Archie i dr., 2002).

Približavanje Hrvatske zakonodavstvu Europske unije donijelo je promjene u zakonskoj regulativi i izrodilo dugo očekivanim Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 143/02). Zakonom o izmjenama i dopunama navedenog zakona (NN 33/05) među ostalim redefiniraju se novčani poticaji i olakšice, te se izjednačuju prava koja ostvaruju poslodavci i pod općim i posebnim uvjetima zapošljavanja. Uredbom o osnivanju Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapo-

šljavanje osoba s invaliditetom (NN 116/03) započinje njegova djelatnost provođenja politike razvitka i unaprjeđivanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, financiranja i sufinanciranja ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i radnih centara, isplate novčanih poticaja, sufinanciranja programa za održavanje zaposlenosti osoba s invaliditetom i drugo. Ovim pravnim propisima započinje sustavan pristup u smjeru izjednačavanja mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom, s naglaskom na zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, te primjenu aktivnih mjera zaštite i prenamjenu dijela sredstava namijenjenih za pasivnu zaštitu (Kiš-Glavaš i sur., 2008).

U praksi promjene su vidljive u povećanju broja zaposlenih osoba s invaliditetom za 10% u posljednje 3 godine (www.hzz.hr). Evidentno je i povećanje broja održanih stručnih skupova o aktualnoj problematici zapošljavanja osoba s invaliditetom u posljednjih sedam godina. Nadalje, u posljednje dvije godine uvedena je i nagrada Poslodavac godine za osobe s invaliditetom i provedeno istraživanje stavova nezaposlenih osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš i sur., 2007).

U posljednjih nekoliko godina znanstveni krugovi koji se bave ovom tematikom naglašavaju važnost dobro organizirane i strukturalno promijenjene profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom a među njima i osoba s oštećenjima vida. Prije 40-tak godina provedeno je opsežno istraživanje o uspješnosti profesionalne integracije slijepih osoba u otvorenom gospodarstvu u Hrvatskoj jer je oko 85 % osoba s oštećenjima vida bilo zaposleno na otvorenom tržištu rada. U kontekstu tadašnjih društvenih prilika, rezultati istraživanja pružili su detaljnu analizu faktora koji na nju utječu (Stančić i dr., 1979). Interesantno je spomenuti kako su razina obrazovanja i način obrazovanja u redovnoj ili posebnoj ustanovi i u ovom istraživanju identificirani kao bitni čimbenici utjecaja na socijalnu i psihološku integraciju slijepih u videću radnu okolinu (Stančić i dr., 1979). Pohađanje redovnih ustanova odgoja i obrazovanja znatan je prediktor kasnijeg lakšeg zapošljavanja (Leonard i dr., 1999; Hyde, 2000). Istraživanje Leonard i

dr. (1999) pokazalo je da je sedamdeset i četiri posto osoba s oštećenjima vida integriranih u redovni sustav obrazovanja kasnije profesionalno aktivno. U Hrvatskoj je većina slijepih i slabovidnih odraslih osoba svoje obrazovanje stekla u redovitom odgojno-obrazovnom sustavu i s tako stečenim kvalifikacijama kao i svi ostali na tržištu rada traže posao.

Pri zapošljavanju novih radnika odlučujuću ulogu imaju poslodavci. Odluka o izboru novog zaposlenika između prijavljenih za ponuđeno radno mjesto osim o odgovarajućoj kvalifikaciji ovisi i o očekivanjima poslodavca i pretpostavljenim općim vještinama i sposobnostima zaposlenika s oštećenjima vida za uklapanje u proces rada i u radnu okolinu.

U Republici Hrvatskoj istraživanja o mišljenjima poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom uključujući i osobe s oštećenjima vida su rijetka i uglavnom novijeg datuma. Možda je ovdje važno navesti nalaze Kiš-Glavaš, Sokač (2006) i Skočić Mihić (2004) koji pokazuju da poslodavci imaju nepovoljnije stavove prema zapošljavanju slijepih i slabovidnih osoba u odnosu na osobe s drugim oštećenjima. Cilj ovog rada je ispitati moguće razloge nespremnosti poslodavaca da zaposle osobe s oštećenjima vida u svom poduzeću. U prostoru latentnih dimenzija teškoća pri zapošljavanju i radu osoba s oštećenjima vida percipiranih od strane poslodavaca analizirat će se prepreke odabiranja i zapošljavanju slijepog i slabovidnog radnika među ponuđenom radnom snagom.

METODA RADA

Uzorak ispitanika

Uzorak čine 154 osobe koje odlučuju o zapošljavanju (direktor ili rukovodeća osoba) u poduzećima iz Primorsko goranske županije, od toga 90 muškog i 64 ženskog spola, kronološke dobi od 20 do 65 godina (Tablica 1).

Slučajnim izborom iz baze podataka poduzeća članica Hrvatske gospodarske komore ove Županije sačinjen je neproporcionalni stratificirani uzorak prema veličini i djelatnosti poduzeća (Tablica 2). Preko 97% poduzeća ima manje od

50 zaposlenika. Prema djelatnosti poduzeća 52% zaposlenih u ovoj županiji radi u prerađivačkoj industriji i trgovini. Ostali radnici zaposleni su u prometu, skladištenju i vezama, poslovanju nekretninama (oko 25%), te u građevinarstvu i ugostiteljstvu (oko 15%).

Od anketiranih poslodavaca 58% radi u poduzećima koja imaju sjedište na području Grada Rijeke, a 42% u ostalim mjestima Županije (Tablica 3). U 4. tablici vidljivo je da iskustvo s osobama s invaliditetom kao radnicima ima 37% poslodavaca.

Istraživanje je provedeno od travnja do listopada 2003. godine.

Mjerni instrument i način provođenja istraživanja

U individualnom ispitivanju poslodavaca primijenjena je Skala oštećenja vida, a dio je Upitnika motiviranosti poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom autorice Kiš Glavaš (2002). Skala se sastoji od 22 varijable koje se odnose na probleme objektivne i subjektivne prirode koje zaposlene osobe s teškim oštećenjem vida mogu imati u vezi s obavljanjem radnih aktivnosti na radnom mjestu i u socijalnim situacijama i kontaktima u radnoj okolini u otvorenom gospodarstvu. Varijable imaju oblik tvrdnji koje su ispitani poslodavci procijenili kao moguće razloge da ne zaposle osobe s oštećenjem vida u svojem poduzeću. Slaganje sa svakom pojedinom tvrdnjom ispitanik je iskazao na skali Lickertovog tipa od 5 stupnjeva: nikako se ne slažem (1), ne slažem se (2), ne mogu se odlučiti (3), slažem se (4) i potpuno se slažem (5). Pouzdanost skale provjerena je na uzorku poslodavaca kroz unutarnju konzistentnost rezultata mjerenja, a Cronbach Alpha koeficijent iznosi 0,94.

Metode obrade podataka

Latentna struktura Skale OV utvrđena je faktorском analizom, metodom zajedničkih faktora. Kao kriterij za ekstrakciju faktora korišten je Gutman-Kaiserov kriterij, te je učinjena kosokutna direkt oblimin rotacija.

REZULTATI I RASPRAVA

Faktorskom analizom 22 varijable iz Skale OV ekstrahirana su 4 oblimin faktora, koji objašnjavaju 62% zajedničke varijance (Tablica 5). Prvi faktor ima značajno zasićenje na šest čestica, koji objašnjava čak 44% ukupne varijance i čini glavni faktor skale. Drugi faktor skale objašnjava 8% varijance i ima visoke projekcije na 4 varijable. Treći faktor saturira šest čestica a četvrti samo tri, a objašnjavaju po 5% varijance.

Šest varijabli koje sudjeluju u definiranju sadržaja prvog faktora koreliraju s njime u rasponu od .80 do .48. Svojim sadržajem on ukazuje da su ispitanim poslodavcima prepreke zapošljavanju osoba s oštećenjem vida povezane sa suviše različitih komplikacija. Razlog nezapošljavanju vide u mogućnosti da se takav zaposlenik na radnom mjestu u njihovom poduzeću ne bi mogao služiti uobičajenim pisanim uputama i tehničkim uredskim pomagalicama, da bi imao slabiji radni učinak, u odnosu na videće osobe, te da bi na radu bio previše zaštićen u odnosu na ostale radnike. Ne manje značajnu prepreku za zapošljavanje osoba s oštećenjem vida u njihovom poduzeću poslodavci opisuju tvrdnjom da osoba koja ništa ne vidi ne može ni ništa raditi. Ova tvrdnja opisuje slijepu osobu radno nesposobnom radi same sljepoće, ne uzimajući u obzir preostale sposobnosti i radne mogućnosti ovih osoba. Stoga ova varijabla opisuje predrasudu poslodavaca prema radnim mogućnostima slijepih osoba. Kako 1., 2. i 3. varijabla opisuju zapošljavanje osoba s oštećenjima vida nepovoljnim za poslodavce, a preostale govore o ograničenjima na strani osobe s oštećenjima vida stoga je prvi faktor imenovan **FAKTOROM NEPOVOLJNOSTI ZAPOŠLJAVANJA RADI OGRANIČENJA**.

Ovaj faktor otkriva da prepreka za zapošljavanje ovih osoba proizlazi iz opće prihvaćenog mišljenja a koje dijele i poslodavci da slijepo osobe zbog svog oštećenja na radnom mjestu ne postižu očekivani radni učinak. Razmatranje radnog učinka slijepih osoba zahtijeva široku diskusiju i teško je decidirano tvrditi da li je radni učinak slijepih osoba jednak onome koji postižu videći radnici. Nisu poznata ispitivanja u kojima

se uspoređivao radni učinak osoba s oštećenjima vida i videćih osoba na istim radnim mjestima koja bi bila temelj takvom mišljenju. Međutim neka istraživanja pokazala su da je radni učinak osoba s invaliditetom isti kao i u ostalih radnika (McFarlin i sur., 1991, Levy i sur., 1993, prema Skočić Mihić, 2004). Prema Stančiću i suradnicima (1979) radni učinak slijepih radnika procijenjen je od strane nadređenih rukovoditelja kao dobar ili djelomično dobar, a tek 4% slijepih osoba imalo je nezadovoljavajući radni učinak.

Vjerojatno je da bi se ova prepreka zapošljavanju slijepih osoba mogla prevladati informiranjem poslodavaca o adaptivnoj opremi, kao što su čitači ekrana, softveri koji materijale na crnom tisku pretvaraju u brajicu i brajčni printeri koja omogućuju slijepim i slabovidnim zaposlenicima korištenje standardnih tehničkih uređaja i uobičajenih tiskanih materijala i uputa vezanih uz radne aktivnosti.

Isto tako poslodavci bi trebali znati da se eventualni smanjeni radni učinak već zaposlene slijepo osobe može kompenzirati naknadom za razliku smanjenog radnog učinka. Također mogu koristiti naknadu za sufinanciranje troškova osobnog asistenta (pomagača u radu) i naknadu u visini uplaćenog doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje kao i doprinosa za zapošljavanje. Ove mjere spadaju pod redovne poticaje za poslodavce i imaju kontinuirani karakter isplate. Osim njih predviđeni su i posebni poticaji koji se povremeno isplaćuju kao što su tehnička prilagodba radnih uvjeta, plaćanje radnog asistenta i drugo. Dužnost je Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom javno objavljivati i nadzirati pravilnost obračuna novčanog poticaja i vjerodostojnost priloženih dokaza. U domeni poslova te ustanove je i informiranje poslodavaca o navedenim poticajima.

Nadalje, poslodavci u ovom istraživanju ne bi zaposlili slijepu i slabovidnu osobu radi moguće prezaštićenosti na radu što pojačava ukupni dojam zašto smatraju da je zapošljavanje ovih osoba generalno komplicirano. Isto tako, Owens (2008) navodi da poslodavci, unatoč volji za zapošljavanjem osoba s invaliditetom, smatraju da je to kompliciranije nego zapošljavanje osoba bez invaliditeta. Uz to, ranija istraživanja ukazuju

na otežanu zapošljivost upravo slijepih osoba, u odnosu na druge skupine osoba s invaliditetom.

U latentnoj strukturi drugog faktora sudjeluju varijable koje ukazuju da su prepreke zapošljavanju osoba s oštećenjima vida poslodavcima nepoznavanje načina pomoći slijepoj i slabovidnoj osobi na radnom mjestu, te u čemu je takvom zaposleniku potrebna pomoć. Ujedno ispitani poslodavci tvrdu da su osobe s oštećenjem vida povučene i nekomunikativne smatraju razlogom radi kojeg ih ne bi zaposlili, i isto tako, da se i oni sami ne bi znali ponašati u komunikaciji s takvim radnikom. Zato se imenuje **FAKTOROM OSJEĆAJA NELAGODE POSLODAVCA U SITUACIJI PRUŽANJA POMOĆI I U KOMUNIKACIJI**.

Može se pretpostaviti da izvor te nelagode proizlazi iz općenito prihvaćenog mišljenja da je oštećenje vida najteže oštećenje koje može čovjeka zadesiti. Čak se i ljudi obučeni za rad s osobama s invaliditetom, poput liječnika stažista u jednom istraživanju, u kontaktu s njima ponekad osjećaju potreseno, uz široku lepezu reakcija kao što su depresija, frustracija, strah, trauma, melankonija, tuga, ograničenje, bijeg, čuđenje, nervoza, bespomoćnost, bol, vrtoglavica, odvratnost, samilost, krivnja, dosađivanje, sramežljivost, ljutnja, gubitak (Ward, 1973, prema Golub, 2006). Osobe s teškim oštećenjima vida, nerijetko se, doimaju nekomunikativnim i povučenima. Takav dojam mogao bi se pripisati njihovim teškoćama u situaciji utvrđivanja identiteta osobe s kojom su u kontaktu, u situaciji prepoznavanja osobe, u orijentaciji tijekom konverzacije, u situaciji pozdravljanja i slično što je Tonković (1965) označio narušenošću socijalnog kontakta slijepih. Zbog toga slijepa osoba teže iniciraju kontakte s osobama iz svoje okoline i manifestiraju neke specifičnosti u komunikaciji, kao što su oskudnost mimike lica, nedostatak gestikulacije, tjelesna ukočenost, prisutnost tikova, nedostatak kontakta licem u lice i sličnih ponašanja važnih u socijalnoj komunikaciji. Vjerojatno je da se i u ispitanih poslodavaca nelagoda u eventualnom kontaktu sa zaposlenim slijepim radnikom može objasniti manjkom neposrednog iskustva i kontakta sa slijepim osobama. Nadalje, neki poslodavci ne poznaju područja u kojima je takvim

osobama pomoć potrebna i prihvatljiv način pružanja neophodne pomoći slijepim zaposlenicima na radnom mjestu.

Latentnu strukturu trećeg faktora opisuje šest varijabli koje ukazuju da poslodavci u ovom istraživanju ne bi zaposlili slijepu i slabovidnu osobu jer pretpostavljaju da bi ona bila češće izložena ozljedama na radu i tijekom kretanja u radnom prostoru, da bi bila ograničena u obavljanju radnih zadataka na radnom mjestu, te da bi joj bio potreban stalni nadzor. Isto tako, razlog nezapošljavanja vide u potrebi da joj se osigura posebno prilagođeni prostor i da bi prilagodba tog radnog mjesta bila financijski prezahtjevna. Sve one opisuju pretpostavljena ograničenja slijepa i slabovidne osobe u obavljanju radnih zadataka i imenuje se **FAKTOROM OČEKIVANIH RADNIH OGRANIČENJA**.

U tumačenju ovog faktora, posebice varijabli koje govore o ozljeđivanju slijepih osoba na radnom mjestu, treba se podsjetiti da poslodavci koji su sudjelovali u ovom istraživanju uglavnom rade u uslužnim djelatnostima (trgovina, ugostiteljstvo, prometne usluge, nekretnine i drugo). U obuhvatnoj studiji prepreka zapošljavanju osoba s oštećenjima vida Crudden i suradnici (2002) nisu identificirali moguće ozljeđivanje slijepih osoba na radnom mjestu. Skupoća prilagodbe radnog mjesta kao razloga nezapošljavanja navedena je kao prepreka i u istraživanju Wollfe i suradnika (1992, prema Crudden i sur., 2002). Slično, među često navođenim preprekama u zapošljavanju navodi se nedovoljno financiranje za opremu i pomagala koja pomažu prilagoditi radno okruženje osobi s oštećenjima vida (Malakpa, 1994; Wolffe, Roessler, & Schriener, 1992; prema Crudden i McBroom, 1999).

Za prevladavanje objektivnih ograničenja koje na radnom mjestu imaju osobe oštećenog vida poslodavcima mogu biti od pomoći poticajne mjere koje uključuju dobivanje financijskih sredstva za prilagodbu uvjeta rada (tehnička prilagodba) te kreditna sredstva po povoljnijim uvjetima namijenjena kupnji opreme ili pribora potrebnog za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Samo tri varijable sudjeluju u opisivanju četvrtog faktora a potječu iz socijalno psihološke

sфере. Ispitanim poslodavcima prepreke zapošljavanju jesu moguća socijalna nepoželjnost slijepih i slabovidnih osoba strankama poduzeća i neprihvaćenost na radnom mjestu kao ravnopravnog člana od strane suradnika. Također, izražavaju nesklonost taktilnom načinu provjeravanja okoline, što je jedini siguran način kontrole slijepoj osobi na svom radnom mjestu. Zato se četvrti faktor naziva **FAKTOR SOCIJALNOG NEPRIHVAĆANJA**. Poslodavci u ovom istraživanju u velikom broju rade u uslužnim djelatnostima pa navedeni razlozi moguće govore o bojazni da bi osobu o oštećenjima vida klijenti mogli smatrati neprimjerenom radnom mjestu. Nadalje, poslovi u uslužnom sektoru zahtijevaju rad u timu i visoki stupanj usklađivanja slijepih i slabovidnih radnika s ostalim zaposlenicima tijekom obavljanja radnih zadataka, pa bojazan ispitanih poslodavaca, da ostali radnici ne bi prihvatili osobu s oštećenjem vida kao ravnopravnog člana, može predstavljati razlog nezapošljavanja. Slično, Crudden i suradnici (prema Golub, 2006) nalaze kako poslodavci vjeruju da se radnici s oštećenjima vida ne uklapaju u radno okruženje, ostali radnici ne znaju kako se odnositi prema njima i ne mogu se uspoređivati s videćim radnicima.

Kao što se može iščitati iz 6. tablice poslodavcima dominantni razlozi za nezapošljavanje osoba s oštećenjem vida jesu zahtjevnost, kompleksnost koja prati zapošljavanje takve osobe radi objektivnih prepreka immanentnih oštećenju vida i mogućim radnim ograničenjima i teškoćama na radnom mjestu vezanim uz prilagodbu radnog mjesta i kretanje slijepih i slabovidnih osoba. Svoju osobnu nelagodu i moguće socijalno neprihvaćanje osobe s oštećenjem vida smatraju manjom preprekom.

Obzirom da su u ovom istraživanju sudjelovali poslodavci iz sekundarnog i tercijarnog sektora djelatnosti, uglavnom zaposlenih u manjim poduzećima, među preprekama koje oni percipiraju razlozima nezapošljavanja slijepih i slabovidnih osoba mogu se iščitati i objektivna ograničenja ovih osoba za obavljanje poslova iz tih sektora djelatnosti, i subjektivna ograničenja poput predrasuda poslodavaca o radnim mogućnostima ovih osoba, te nepoznavanje prilagođe-

ne opreme i poticajnih mjera. Iz navedenog proizlazi potreba sustavnog informiranja poslodavaca o dodatnoj prilagođenoj opremi i dostupnoj tehnologiji, njenom trošku i značenju nabavke, o korištenju poticajnih mjera, te upoznavanje s pozitivnim primjerima iz prakse, kako bi se mijenjala percepcija poslodavaca i šire javnosti o radnim mogućnostima slijepih i slabovidnih radnika (Skočić Mihić, 2004, Crudden i suradnici, 2002). U najvećoj mjeri država je odgovorna za niz aktivnosti koje je potrebno poduzeti u smjeru prevladavanja prepreka zapošljavanju slijepih i slabovidnih radnika. Prije svega, uloga je države omogućiti osobi s invaliditetom školovanje i druge oblike profesionalnog i radnog osposobljavanja, novčano poticati zapošljavanje i u prihvatljivoj mjeri obavezivati poslodavce na njihovo zapošljavanje (Kiš-Glavaš i sur., 2008). Nadalje, države bi trebala kroz relevantna državna tijela poput ministarstava, Fonda za profesionalnu rehabilitaciju, referentnog centra za profesionalnu rehabilitaciju i sličnih, organizirati provođenje kampanja za informiranje i podizanje razine svijesti opće populacije s ciljem otklanjanja predrasuda putem medijskih i posebnih aktivnosti kao što su simulirane situacije i primjeri dobre prakse. Također bi trebala provesti slične aktivnosti i za poslodavce s ciljem rasvjetljavanja sposobnosti i vještina osoba s invaliditetom, te za sindikate s ciljem uvođenja osoba s invaliditetom na radna mjesta putem obrazovanja (Vijeće Europe, 2003). Kako navode Kiš-Glavaš i Sokač (2006) donošenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom veliki je korak naprijed prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, no ipak, potrebno je osmisлити i dodatne programe i modele sufinanciranja poslodavaca te mjere pozitivne diskriminacije za zapošljavanje pojedinih još teže zapošljivih skupina osoba s invaliditetom kao što su osobe s mentalnom retardacijom i osobe s oštećenjima vida.

Identificirani razlozi za zapošljavanje slijepih i slabovidnih osoba u ovom istraživanju, podudarni su sa sličnim nalazima u stranoj literaturi. One uključujući negativne stavove poslodavaca prema zapošljavanju slijepih i slabovidnih osoba (Crudden i sur., 2002, Crudden i sur., 1998,

Greenwood i Johnson, 1985, Moore i Wolffe, 1997; prema Wolffe i Candela, 2002), koji nerijetko, reflektiraju negativne stavove društvene zajednice (Crudden i sur., 2002, Skočić Mihić, 2004), nedovoljne informiranosti poslodavaca o sposobnostima ovih osoba, nedovoljnog iskustva poslodavaca s slijepom i slabovidnom osobom kao radnikom, te malog broja socijalnih kontakata poslodavaca s osobama s oštećenjima vida (Runjić, Bilić i Znaor, 2002), te i ako imaju iskustva s radnicima s invaliditetom i dalje stereotipno gledanje na slijepe osobe.

Predlaže se stoga, u prevladavanju identificiranih prepreka, započeti s izmjenama u sustavu profesionalne rehabilitacije slijepih i slabovidnih osoba. Prije svega, ona treba početi kvalitetnim profesionalnim usmjeravanjem, u kojem se uvažavaju aspiracija učenika s oštećenjima vida ali i vodi računa o konkurentnim zanimanjima na tržištu rada. Nadalje, dobro osmišljenim obrazovanjem koje treba uzeti u obzir nove zahtjeve na tržištu rada, koji zahtijevaju izgrađivanje povjerenja u vlastite sposobnosti i vještine za prilagođavanje nastalim promjenama, potrebu za pokretljivošću, za cjeloživotnim učenjem, te informatizaciju i tehnologizaciju radnih mjesta. Na koncu, potrebno je kreirati efikasne i održive modele zapošljavanja za poslodavce i zaposlenike s oštećenjima vida u cilju povećanja zapošljivosti ove skupine osoba.

Navodeći postojeće modele Golub (2002) opisuje model za poslodavce i slijepe i slabovide zaposlenike u sedam koraka, kojima nastoji premostiti barijere u zapošljavanju osoba s oštećenjima vida. U prikazu modela za poslodavce posebno akcentira raznolikost među zaposlenicima vrijednošću poduzeća. Ovako promijenjena paradigma da je slijepi i slabovidni zaposlenik vrijednost a ne teret otvara niz kvalitetnih pristupa, koje on opisuje koracima koje trebaju poduzeti poslodavci i isto tako i zaposlenici s oštećenjima vida.

U razradi modela koriste se i primjeri pozitivne prakse vezani za ulogu poslodavaca. Tako je na primjer, u Irskoj u okviru saveza poslodavaca osnovano unutarnje nadzorno povjerenstvo koje vodi razgovore s poslodavcima i razvija mrežu poslodavaca u cilju objedinjavanja informacija,

iskustava i razvoja strategija za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Vijeće Europe, 2003). Prema istom izvoru u Ujedinjenom kraljevstvu poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom mogu koristiti poseban simbol koji označava njihov pozitivan stav prema osobama s invaliditetom. Osnovan je i forum koji čini 200 poduzeća, s ciljem promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom, na način da poslodavcima olakšavaju zapošljavanje takvih osoba, a tim osobama zadržavanje njihovih zaposlenja.

Primjeri pozitivnih praksi mogu se naći i u Hrvatskoj (Papa, 2008). Primjetan je trend uvođenja niza različitih mjera (edukacije za radnike bez invaliditeta, tečajevi znakovnog jezika, tečajevi profesionalnog usavršavanja za radnike s invaliditetom) za promicanje aktivnog sudjelovanja radnika s invaliditetom u poduzećima koja su obveznici kvotnog sustava. U ostalim poduzećima radnici na srednjoj razini upravljanja, koji imaju osobno iskustvo života i rada s osobama s invaliditetom, pokreću inicijativu zapošljavanja ovih osoba. Oni imaju jasnu percepciju o tome koliko i na kojim radnim mjestima radnici s invaliditetom mogu najviše doprinijeti, te vrlo često osobnim angažmanom djeluju pozitivno na radno okruženje.

ZAKLJUČAK

Efikasnost profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom percipirane kao rentabilne investicije (Rački, 1997), mjeri se zapošljivošću, koja je ovisna o nacionalnoj politici zapošljavanja. Osobe s oštećenjima vida nalaze su u skupini osoba s invaliditetom s iznimno otežanim uvjetima zapošljavanja. Donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom Republika Hrvatska se približila zemljama Europske unije u oblikovanju pravnog okvira prema izjednačavanju mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom kroz mjere pozitivne diskriminacije poput kvotnog zapošljavanja, poticajnih mjera, zapošljavanja uz podršku i drugih.

Rezultati istraživanja jasno pokazuju da poslodavcima najznačajniji razlozi nezapošljavanja osoba s oštećenjima vida proizlaze iz njihove procjene da osobe s oštećenjima vida

imaju ograničenja u obavljanju poslova, stoga je njihovo zapošljavanje poslodavcima komplicirano, zbog nepoznavanja radnih mogućnosti ovih osoba, te troškova vezanih uz prilagodbu radnih mjesta. Puno manje značajan razlog je osobna nelagoda poslodavca u komunikaciji sa slijepim i slabovidnim zaposlenikom, a najmanje značajan razlog su moguće teškoće socijalnog neprihvatanja koje prate ove zaposlenike prema procjeni poslodavaca.

Ove nalaze treba promatrati u kontekstu slojevitosti problematike zapošljavanja osoba s invaliditetom općenito, pa tako i osoba s oštećenjima vida. Ovi rezultati upućuju na potrebu sustavnog informiranja poslodavaca i šire javnosti za uklanjanjem predrasuda prema radnim mogućnostima osoba s oštećenjima vida, s jedne strane. S druge strane, nužno je poslodavce educirati o poticajnim mjerama za zapošljavanje osoba s oštećenjima vida te o postojanju raspoložive opreme i pomagala potrebne u prilagodbi radnog mjesta za ove osobe. Drugim riječima efikasna provedba zakonske regulative u promicanju zapošljivosti

ove skupine osoba moguća je, uz potrebne promjene postojećih propisa.

Međutim bez obzira na značajan utjecaj koji poslodavci imaju pri zapošljavanju osoba s oštećenjima vida, odgovornost za uspješnu zaposlenost ovih osoba leži i u njihovoj osposobljenosti za svijet rada. U tom smislu odgovornost je države u osmišljavanju efikasne profesionalne rehabilitacije koji slijepu i slabovidnu osobu čini konkurentnom na tržištu rada, a istovremeno razvija osjećaj kompetencije slijepe i slabovidne osobe za nošenjem sa svim preprekama i predrasudama koji postoje u društvu. Edukacijskim uključivanjem u redovni sustav započinje a radom pod općim uvjetima nastavlja se pravo osobe s oštećenjem vida na jednake mogućnosti u društvu, čime se utječe na promjenu stavova okoline pa tako i ostalih radnika u smjeru prihvatanja različitosti kao vrijednosti. Također neophodno je istraživanje i kreiranje modela zapošljavanja koji prevladavaju postojeće stanje, uz zaključak da uz sve navedeno, zapošljavanje ove skupine osoba neće polučiti brze rezultate, već je to dugotrajni proces.

LITERATURA

- Archie, W.N.R., Storrow, K., Spinks, R. (2002.) Supporting the Transition of Visually Impaired Adults to Employment: European Union Innovations, *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 12:645-654.
- Crnković-Pozaić, S. (2004.) Pravo na rad: od obveze države do osobne odgovornosti. *Revija za socijalnu politiku* 1: 79-87.
- Crnković-Pozaić, S. (2002.) Zapošljavanje osoba s invaliditetom, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija-Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb, str. 21-31.
- Crudden, A., Williams, W., McBroom, L.W., Moore, J.E. (2002.) Consumer and Employer Strategies for Overcoming Employment Barriers. Technical Report. Available from www.blind.msstate.edu
- Crudden, A., McBroom, L.W. (1999.) Barriers to Employment: A Survey of Employed Persons Who Are Visually Impaired, *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 6:341-351.
- Golub, D. (2006.) A Model of Successful Work Experience for Employees Who Are Visually Impaired: Te Results of a Study, *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 12:715-715.
- Hyde, M (2000.) From Welfare to Work? Social Policy for Disabled People of Working Age in the United Kingdom in the 1990s, *Disability & Society*, 15, 2, 327-341.
- Kerovac, N. (2000.) Zaštita nezaposlenih osoba u Hrvatskoj, *Revija za socijalnu politiku* 3-4:245-256.
- Kerovac, N. (1999.) Kako mjeriti nezaposlenost, *Revija za socijalnu politiku* 3-4: 259-267.
- Kiö-Glavaš, L., Majsec Sobota, V., Sokač, K., Gavrilović, A., Sobota, I. (2008). Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom, Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) U Hrvatskoj.
- Kiš-Glavaš, L., Sokač, K. (2006.) Istraživanje stavova poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom, Međunarodni znanstveni i stručni skup Rehabilitacija- stanje i perspektive djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom, Centar za rehabilitaciju Rijeka, Rijeka, 12.-13. listopada, *Zbornik radova*, str. 56-64.
- Kiš-Glavaš, L. (2002.) Profesionalna rehabilitacija osoba s posebnim potrebama, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija-Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb, str. 40-54.
- Leonard, R., D'Allura, T., Horowitz, A. (1999.) Factors associated with employment among persons who have a vision impairment: A follow-up of vocational placement referrals, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12, 33-43.
- Majsec Sobota, V. (2002.) Prijedlozi međunarodne organizacije rada (MOR) u vezi zapošljavanja osoba s invaliditetom, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija - Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb, str. 55-64.
- Owens, L. (2008). Zapošljavanje osoba s invaliditetom sa stajališta poslodavaca, *Zbornik radova 4. stručnog skupa Osobe s invaliditetom na tržištu rada*, Zadar, 8.-9. svibnja, 19-27.
- Papa, J. (2008). Podjela odgovornosti: zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, *Zbornik radova 4. stručnog skupa Osobe s invaliditetom na tržištu rada*, Zadar, 8.-9. svibnja, 105-113.
- Paun Jarallah, A. (2008.). Aktivnosti hrvatskog zavoda za zapošljavanje u obrazovanju i zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Zbornik radova simpozija Obrazovanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom: iskustva, novi smjerovi*, Zagreb, 25. rujna, str. 31-36. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=5734>
- Rački, J. (1997.) Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, Fakultet za defektologiju, Zagreb.
- Runjić, T., Bilić, A., Znaor, M. (2002.): Zapošljavanje osoba s oštećenjima vida, *Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija-Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom*, Zagreb, str. 92-102.
- Skočić Mihić, S. (2004.) Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom percipirane od strane poslodavaca. Magistarski rad. Zagreb: Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu.

Stančić, V., Tonković, F., Zovko, G. (1979.) Profesionalna integracija slijepih. Zagreb: Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu.

Vijeće Europe (2003): Strategije zapošljavanja za promicanje jednakih mogućnosti za osobe s invaliditetom na tržištu rada. Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Zagreb.

Šribar, P. (2002.) Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog simpozija-Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom, Zagreb, str. 118-125.

Šverko, B. Galešić, M., Maslić-Seršić, D. (2004.) Aktivnosti i financijsko stanje nezaposlenih u Hrvatskoj. Ima li osnova za tezu o socijalnoj isključenosti dugotrajno nezaposlenih osoba?, Revija za socijalnu politiku 3-4:283-297.

Tonković, F. (1965.) Narušenost socijalnog kontakta u slijepih. Defektologija 1, 1, 1-15.

Uredbe o osnivanju Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2003). Narodne novine, 116.

Wolffe, K., Candela, A. (2002). A Qualitative Analysis of Employers' Experiences with Visually Impaired Workers, Journal of Visual Impairment & Blindness, 9:622-635.

Zakon o izmjenama i dopunama zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (2005.) Narodne novine, 33.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (2002.) Narodne novine, 143.

Zovko, G. (2000.) Socijalna skrb o invalidima u Republici Hrvatskoj, Revija za socijalnu politiku 3-4:273-267.

Žunić, Z. (2001.) Profesionalnom rehabilitacijom u 21. stoljeće, Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Zagreb.

www.hzz.hr

DIFFICULTIES WITH EMPLOYMENT OF PERSONS WITH VISUAL IMPAIRMENTS PERCEIVED BY THE EMPLOYERS

Summary: *High unemployment rate of persons with visual disabilities is a consequence of general difficult conditions for their employment and the transitional changes in the Republic of Croatia.*

This research tries to find out barriers to employment of persons with visual impairments perceived by the employers from County Primorsko-goranska. The sample included 154 employment policy makers in various companies. Visual Impairment Scale (OV) consisting of 22 items was applied.

Factor analysis derived four latent factors as follows: First factor disadvantage due to limitations, Second factor of employer's uncomfortable feeling in communication and in situation when help is required, Third factor expected work limitations and Fourth factor social unacceptability.

The analysis of the factors shows that the employment of persons with visual impairments in employer's companies is considered complicated for several reasons: they are worried about expected pure work performance of visually impaired employees compared to other workers, their inability to use written instructions and usual technical office tools, expected work-related injuries as well as specially adapted work place which means additional costs.

On one hand, not so important reasons for employers are their own feeling of uncomfotability in contact with persons with visual impairments and possible social rejecting by costumers and co/workers.

Findings indicate the sistematic approach to potential employers by giving them information of work abillities of employees with visual impairments, incentive measures for employers and assistive technology.

Key words: *barries to employment of visually impaired persons, employers, Visual Impairment Scale*